

Azioni positive

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Teramo

AMBITO	Obiettivo	Azione	Titolo azione	Sotto Azioni	Responsabili Istituzionali	Responsabili operativi	Destinatari	Risorse finanziarie	Descrizione	OUTPUT	OUTCOME	TIMELINE	Indicatori e TARGET	SDG Agenda 2030
Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze	A.1 Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere	A.1.1 Aggiornamento pagina web del CUG	A.1.2 Realizzazione di una sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social di Ateneo	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle PO in CRUI	A.1.1. Ufficio comunicazione di Ateneo	Comunità accademica, collettività	Costo persona/ora risorse umane	Aggiornamento di sezioni del portale di Ateneo per la promozione delle azioni di contrasto alla discriminazione, della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo per rafforzare la conoscenza del CUG tra i diversi soggetti che lavorano e studiano presso l'Università e anche verso l'esterno	Aggiornamento periodico della pagina del CUG	2022- 2023-2024 aggiornamento periodico	Aggiornamento annuale della sezione del portale di Ateneo	2022- 2023-2024	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
		A.1.2												A.1.2. Delegato/a del Rettore alle PO, Facoltà, Ufficio comunicazione di Ateneo, Ufficio Stampa Fondazione Università di Teramo, rappresentanti della componente studentesca
	A.2 Network interno ed esterno	A.2.1 Rafforzamento del network interno	Rettore, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità e in CRUI, CUG, Delegato/a, Direttore generale, personale tecnico amministrativo e personale docente	CUG, ufficio supporto al CUG	A.2.1. Soggetti istituzionali del territorio, Rete regionale dei Comitati Pari Opportunità, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità della Università, mondo delle associazioni. Partecipazione a gruppo di lavoro CRUI sulla parità di genere ed altri organismi di parità sia a livello locale che nazionale	senza oneri	Attivare ed implementare reti di collaborazione interne e con organismi nazionali e territoriali al fine di potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.	Almeno un incontro/riunione anno	Diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere.	2022- 2023-2024	A.2.1 Numero degli incontri/riunioni anno	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze , SDG 16 Pace Giustizia e Istituzioni solide		
		A.2.2 Rafforzamento del network esterno			€ 300,00/anno rinnovo quota associativa per la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università	Promozione del cambiamento culturale che l'Università può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio. Programmare e consolidare l'istituzione di un tavolo di confronto con i soggetti istituzionali del territorio volto a promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze all'interno dei contesti organizzativi, educativi, politici, e ad attivare modelli e soluzioni organizzative attenti al genere e alla conciliazione tra vita lavorativa e personale. Promuovere iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti. Consolidare la collaborazione inter-atenei abruzzesi sulle aree di competenza per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni e progetti. Partecipare al Gruppo di lavoro della Commissione CRUI per le pari opportunità. Partecipare al Tavolo tecnico con la Prefettura di Teramo per il contrasto alla violenza di genere.	Confronto con stakeholders interni ed esterni.	A.2.2 Numero degli incontri/riunioni anno						
	A.3	Organizzazione di eventi ed iniziative sulle politiche di genere		Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato/a, Facoltà	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato/a, Facoltà	Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate costo persona/ora	Si intende organizzare convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatri-musicali), e incontri per sensibilizzare sui temi di competenza del CUG e le sue linee d'azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni ed enti a livello locale e Nazionale.	Almeno un convegno/seminario anno	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Diffusione delle iniziative in favore dell'equità di genere. Confronto con stakeholders interni ed esterni	2022- 2023-2023	Numero iniziative per anno, numero di partecipanti, Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022- 2024	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze , SDG 16 Pace Giustizia e Istituzioni solide	
	A.4	Corsi/laboratorio LAD - didattica innovativa interdisciplinare interfacoltà - in politica della differenza e tematiche di genere		1. Corso opzionale di 6 cfu (30 ore) per gli studenti di Scienze Politiche aperto agli studenti di tutti i Corsi di Studi dell'Università di Teramo con riconoscimento di CFU secondari i regolamenti di Facoltà. 2. Il Corso vale anche come perfezionamento e formazione professionale, aperto - agli amministratori o al personale di pubbliche amministrazioni; - agli insegnanti di ogni ordine e grado; - agli operatori di associazioni, enti, centri antiviolenza, e figure professionali interessate ai temi di genere e alle politiche sociali sulle pari opportunità	Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità e formazione per la legalità, Delegato/a in CRUI e componente del Tavolo nazionale sulla Formazione per le tematiche di genere	Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area post Lauream	Risorse umane dedicate costo persona/ora	Corso interdisciplinare in forma di laboratorio, attivato nella prima edizione nell'a.a. 2018/2019 e 2019/2020, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza e la comprensione di problemi, idee, teorie, e questioni connesse alla cultura di genere, a partire dalla dimensione teorica e culturale per arrivare alle politiche di governance nella società legate all'educazione, all'istruzione, alla vita familiare e lavorativa, alla partecipazione sociale e politica. Il programma generale del Corso intende analizzare, fin dalle origini del pensiero politico occidentale, l'ordine etico e simbolico della differenza, a partire dal ruolo della donna nell'antichità fino ad autori/trivici, teorie e movimenti socio-culturali che si sono interessati alla tematica del "genere", soffermandosi in particolare su quelli che hanno influenzato maggiormente la partecipazione e la rappresentanza politica. A tal proposito, si affronterà il tema del lessico di genere, dell'etica della differenza e delle politiche pubbliche rivolte alle differenze presenti nella società democratica, in una prospettiva di costruzione duale e mutuale della vita comune e, quindi, della democrazia, per incentivare un'educazione al cambiamento culturale, al fine di comprendere e saper riaborare una cultura di relazione che consista nel pensare insieme e dialetticamente i due termini del rapporto sociale tra i sessi.	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica	attuazione dei principi di pari opportunità, educazione alla parità tra i sessi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni.	2022-2023-2024 Edizione annuale	Numero studenti iscritti, numero attestati rilasciati Entro il 31 dicembre 2022 (n+1 e n+2)	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
	A.5	Formazione del personale sulle politiche di genere	A.5.1 Formazione permanente dei componenti Comitato Unico di Garanzia	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco	CUG, Ufficio della formazione d'Ateneo, Facoltà e aree, docenti esperti esterni sulle specifiche tematiche	Componenti del CUG, personale tecnico amministrativo	Costo derivante dall'organizzazione	Si intende organizzare un ciclo di seminari di formazione e aggiornamento sulle tematiche proprie del CUG al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la	Mappatura dei corsi disponibili Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale Avvio del modulo formativo	contribuire allo sviluppo della cultura di genere ed alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro	2022-2023-2024	Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto ai componenti del CUG finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
			A.5.2 Formazione permanente del personale											Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto al personale TA finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità Organizzazione di almeno un evento formativo per il personale tecnico amministrativo nel triennio 2022/2024
	Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul	A.6 Linee guida sul linguaggio di genere	A.6.1 Adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo	CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità	Uffici competenti	Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate costo persona/ora	Sensibilizzare al significato e all'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere. Diffondere l'utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi e più ampiamente non discriminatorio, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale in tutti i suoi aspetti in ambito universitario. Tutti i nuovi regolamenti in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche.	Adozione di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentari	Adozione delle Linee guida entro dicembre 2022	Pubblicazione Linee guida sul linguaggio di genere	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
			A.6.2 Revisione dei regolamenti dell'Ateneo a seguito dell'adozione delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo											almeno 10 regolamenti revisionati entro dicembre 2023 tutti i regolamenti revisionati entro dicembre 2024
A.7.1. Adozione Gender Equality Plan			adozione del GEP entro 30 dicembre 2022											
		A.7.2 Integrazione con i documenti strategici di Ateneo								2022 2023	numero di documenti integrati			

rispetto delle differenze	<p>Obiettivo 2: Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione e fornire gli indirizzi strategici di Ateneo.</p>	A.7	A.7 Gender Equality Plan	Rettore; Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegat/ve; Direttore/trice Generale; CUG	GEP Team	Risorse dell'ente	<p>ricerca e gli istituti di educazione superiore i aazione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe 2021-2027.</p> <p>Il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstreaming, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo.</p> <p>Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP). Infine va redatto in continuità con il processo di bilancio di genere.</p> <p>Ateneo promuove e riconosce il diritto della persona in transizione di genere nell'ambito dell'Università degli Studi di Teramo, con l'obiettivo di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazione legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere e fornire la possibilità di vivere in un ambiente di lavoro imparziale e sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, favorendo rapporti interpersonali basati sulla correttezza e sul rispetto reciproco delle libertà e dell'invulnerabilità della persona.</p> <p>Il Regolamento sarà volto a tutelare tutti coloro che desiderino utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle sole interazioni con l'Università degli Studi di Teramo, sulla base del principio di autodeterminazione di genere. Oggetto del Documento sarà la procedura amministrativa per acquisire una identità alias, ovvero l'utilizzazione temporanea di un nome differente da quello originario del* studente/dipendente, in attesa che il percorso della rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso porti al rilascio di una documentazione definitiva. L'identità alias sarà inscindibilmente associata a quella già attiva e riferita al* richiedente e resterà attiva fintantoché proseguirà la carriera effettiva. All'identità alias sarà associato un profilo amministrativo alternativo e temporaneo valido esclusivamente all'interno dell'Ateneo, denominato carriera alias.</p> <p>Sotto azione A.8.2 Si svolgerà attività di informazione e di formazione al personale deputato all'applicazione del Regolamento e di monitoraggio sulla corretta implementazione</p> <p>Sotto azione A.8.2 L'azione consiste nella revisione del regolamento per la</p>	<p>Redazione del Gender Equality Plan</p> <p>Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione</p> <p>2024</p> <p>monitoraggio di n. processi previsti dal GEP; numero di procedure informatizzate per la raccolta di informazioni per il GEP; numero di ore di formazione sulle tematiche GEP; % di partecipazione ai corsi per il GEP.</p> <p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>				
		A.8	Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari Opportunità, Delegato/a al welfare studentesco, Delegato/a all'attivazione e alla gestione delle carriere alias degli studenti	Servizio accessibilità, inclusione e welfare	Comunità accademica	Senza oneri	<p>Realizzazione di almeno un incontro informativo con il personale amministrativo coinvolto nell'erogazione dei servizi agli studenti e al personale docente</p> <p>Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente</p> <p>Riduzione della discriminazione e inclusione</p> <p>2022-2023-2024</p> <p>Realizzazione di almeno un incontro informativo sul regolamento e sulla sua corretta applicazione Numero partecipanti incontri</p> <p>SDG Salute e benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>				
			A.8.1 Azioni di informazione/formazione per la corretta applicazione del regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias degli studenti									
			A.8.2 Revisione del Regolamento e adozione Regolamento Carriera "alias" al personale dipendente								Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente entro il 2022 Revisione dei Regolamenti entro il 2024	
		A.9	Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo	Rettore; Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegat/ve; Direttore/trice Generale; CUG	uffici competenti	comunità accademica	Risorse umane dedicate - costo persona/ora	<p>Il codice, in applicazione della vigente normativa, disciplina le seguenti fattispecie: A) Comportamenti discriminatori; B) Molestie, Molestie sessuali, molestie morali/psicologiche; C) Mobbing; D) Disagio lavorativo.</p> <p>Nel codice viene disciplinata la procedura formale e informale per la denuncia di comportamenti discriminatori e la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, di cui vengono definite le competenze e le specifiche prerogative.</p> <p>Al codice è allegato un Annex, contenente le definizioni degli istituti applicabili in materia (discriminazione diretta e indiretta, mobbing, molestia), nonché talune esemplificazioni di possibili comportamenti discriminatori, mobbettanti o configuranti molestia sessuale e morale.</p> <p>A seguito dell'approvazione da parte degli organi competenti, il CUG promuove incontri di informazione e formazione sul Codice al fine di favorire una maggior conoscenza delle linee guida e della policy di Ateneo in tema di discriminazioni e benessere sul lavoro.</p>	<p>Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone</p> <p>Intervento sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione</p> <p>31/12/2022</p> <p>Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone entro dicembre 2023</p> <p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>			
			A.9.1 Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo									
			A.9.2 Armonizzazione del codice etico, di comportamento e disciplinare del personale tecnico-amministrativo						Almeno un incontro di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'anno	31/12/2023	Numero di documenti revisionati	
			A.9.3 Revisione del codice etico, di comportamento e disciplinare del personale tecnico-amministrativo						Intervento di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'anno	31/12/2023 31/12/2024	Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia	Revisione del codice etico, di comportamento e disciplinare del personale tecnico-amministrativo
	Obiettivo 3 Prevenire la molestia e la violenza di genere	A.10	Consigliere/a di fiducia di ateneo	Rettore; Delegato/a per le PO; Direttore/trice Generale; CUG Responsabile Area Risorse Umane	La selezione è affidata ad un'apposita Commissione ad hoc costituita da membri proposti dal CUG. La nomina spetta al Rettore su indicazione della Commissione	Comunità accademica	Risorse dell'ente	<p>L'istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia risponde all'esigenza di promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere, supportando la risoluzione di eventuali situazioni di difficoltà anche psicologica che rendano l'ambiente universitario particolarmente ostile, discriminante ed escludente.</p> <p>È un organo consultivo e svolge funzioni di ascolto e di dialogo a sostegno dell'intera comunità universitaria per disagi causati da condotte discriminatorie, molestie sessuali, morali/psicologiche o di mobbing.</p> <p>Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991 e nel rispetto del principio della riservatezza monitora situazioni di criticità, ponendo in atto tutte le misure necessarie a rimuovere e costituire un canale privilegiato e diretto di intermediazione con gli organi di Ateneo preposti a garantire giuste ed eque condizioni di vita lavorativa e studentesca, prospettando - anche di concerto con il CUG - le possibili azioni positive da intraprendere.</p> <p>È una figura esterna all'Ateneo a garanzia dell'assoluta imparzialità e autonomia che deve caratterizzare l'esercizio delle sue funzioni.</p> <p>L'amministrazione deve garantire risorse umane, un luogo specifico dove svolgere la propria attività e un equo compenso annuale di tipo forfettario.</p> <p>A termine del mandato annuale sarà cura del/la Consigliere/a di Fiducia redigere un rapporto sulle attività svolte e sui casi analizzati nel più rigoroso rispetto dell'anonimato. Sarà altresì sua cura divulgare, informare e formare personale universitario e popolazione studentesca sui temi dell'uguaglianza e della parità di genere in stretta sinergia con le attività del CUG.</p>	<p>nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia</p> <p>Prevenzione della molestia e della violenza di genere</p> <p>dicembre 2022 previsione e introduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia previsione budget entro dicembre 2023 nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia campagna di comunicazione (sito, comunicazione ai dipendenti, etc) avvio attività entro dicembre 2024 Il/la Consigliere/a di fiducia trasmette al CUG una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.</p>	<p>entro dicembre 2022 Revisione del codice etico e nel codice di comportamento di Ateneo e adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione previsione e introduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia previsione budget entro dicembre 2023 nomina e insediamento Consigliere di fiducia campagna di comunicazione (sito, comunicazione ai dipendenti, etc) avvio attività entro dicembre 2024 Il/la Consigliere/a di fiducia trasmette al CUG una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.</p>	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>	
		A.11	Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegat/ve, Facoltà		Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate - costo persona/ora	<p>Si intende organizzare convegni e seminari per sensibilizzare la comunità accademica sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere.</p> <p>Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti e l'Istituenta Consigliera di fiducia.</p>	<p>Almeno un convegno/seminario anno</p> <p>Diffusione della cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti. Diffusione di buone prassi in materia di prevenzione e segnalazioni di molestie. Riduzione degli stereotipi che generano discriminazioni di genere.</p> <p>2022-2023-2024</p> <p>Numero iniziative per anno, numero di partecipanti Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022- 2024</p> <p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>			
		B.1	Lavoro agile	Componenti del CUG, Direzione e Gruppo di lavoro PIAO	Area ICT - Area Risorse Umane - OO.SS Gruppo di lavoro sul PIAO	Personale tecnico e amministrativo	Sotto azione B.1.2 Budget disponibile € 50.000 per l'anno 2022 costo persona/ore	<p>L'emergenza COVID-19 ha reso indispensabile garantire una esperienza di accesso senza soluzione di continuità al personale in lavoro agile garantendo la disponibilità dei servizi a prescindere dalla loro presenza nella sede di lavoro e possibilmente aumentando la qualità complessiva dei servizi erogati. A tal fine l'Ateneo intende adottare un Regolamento per il lavoro agile e adeguare le infrastrutture di sicurezza, al fine di garantire l'accesso in modalità sicura al sistema informativo di Ateneo da parte del personale, indipendentemente dalla presenza fisica nella sede di lavoro.</p>	<p>Approvazione Regolamento sul lavoro agile. Aggiornamento del Regolamento sul lavoro agile in funzione dell'approvazione del nuovo CCNL comparto Università. Monitoraggio. Mappatura delle attività in lavoro agile Monitoraggio delle attività in lavoro agile</p> <p>Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.</p> <p>2022-2023-2024</p> <p>Approvazione Regolamento sul lavoro agile nel primo semestre 2022 Monitoraggio delle attività e report annuale 2023-2024</p> <p>SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>			
			B.1.1 Attuazione della modalità di lavoro agile									
			B.1.2 Interventi sulla dotazione hardware									
			B.1.3 Interventi sulle configurazioni software									
Ambito 2	Obiettivo 1	B.2	Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura	Rettore; Direttore/trice generale; CUG; Delegato/a per le Pari Opportunità, Delegat/ve; Direttore/trice Generale; CUG	Uffici competenti	Comunità accademica	senza oneri	<p>Realizzare una rilevazione e coinvolgere il personale a supporto</p>	<p>Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.</p> <p>2022-2023-2024</p> <p>N. di incontri organizzati per anno Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di</p>			SDG Salute e benessere

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera	Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruire un ambiente di lavoro inclusivo	B.3	Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	B.3.1 Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo	Rettore, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, OO.SS RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Nucleo di valutazione	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio statistico	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore	risorse dell'ente	Condizione periodica di un'indagine mirata a rilevare i potenziali fattori di stress del personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. In tal senso si intende sviluppare ulteriormente l'esperienza già acquisita attraverso le indagini già effettuate sullo stress lavoro-correlato e sul clima organizzativo, migliorando ulteriormente gli strumenti di rilevazione e applicandoli in modo tale da individuare le criticità e valutare l'efficacia delle politiche che verranno di volta in volta introdotte sulla base dei risultati ottenuti.	Indagine sul benessere organizzativo	Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare attenzione al tema dell'equilibrio tra vita personale e professionale; prevenire il malessere e i disagi legati allo stress lavoro-correlato. Identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento	Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo	somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato target: Predisposizione di almeno un questionario anonimo percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate numero report	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	
				B.3.2 Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati								2023 Restituzione dei risultati Diffusione mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo			implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevato numero azioni proposte
				B.3.3 Valutazione dell'impatto degli interventi attuati								2024			valutazione dell'impatto degli interventi attuati - focus group percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate
		B.4	Avvicinamento degli studenti con disabilità per essere tutor		CUG, Direttore generale, Ufficio Personale	Responsabile Area del personale	Personale tecnico e amministrativo	senza oneri	Adozione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento ove necessario al settore concorsuale.	implementazione di un progetto di formazione	2022-2023-2024	2022-2023-2024	Numero ore di attività di formazione svolta	benessere	
Ambito 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento	Obiettivo 1 Ridurre la segregazione orizzontale	C.1		Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e	Uffici competenti	Personale docente e di ricerca	senza oneri	Adozione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento ove necessario al settore concorsuale.	Produzione di linee guida sull'equilibrio di genere nelle Commissioni	Riduzione della segregazione orizzontale	2022-2023-2024	2022-2023-2024	Adozione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere entro dicembre 2023 Monitoraggio nomina Commissioni Numero commissioni con equità nella composizione / numero Commissioni nominate	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Ambito 4 Salute e benessere	Obiettivo 1 Promuovere iniziative per la prevenzione della salute e il benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo	D.1	Campagne di sensibilizzazione per lo screening dei tumori ad alta incidenza		Rettore, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e, CUG	Uffici competenti	comunità accademica	senza oneri	La prevenzione è sempre stata considerata la migliore forma di cura: intervenire ai primi segni di una malattia, prima che questa si sviluppi nella sua completa gravità, ha sempre garantito i migliori risultati in termini di efficacia terapeutica. Obiettivo primario deve essere quello di diffondere tra gli uomini la cultura della prevenzione del tumore della prostata e tra le donne la cultura della prevenzione dei tumori della mammella e della cervice uterina e per i giovani prevenzione per il melanoma. Attività: incontri/convegni per sensibilizzare sull'importanza della prevenzione, per incrementare l'incidenza degli screening per aumentare la sopravvivenza e migliorare la qualità della vita. Costituzione di un rapporto con la AUSL finalizzato ad un percorso medico.	Incontri/seminari/campagne di prevenzione	potenziare incontri rivolti al personale, alla comunità studentesca e alla cittadinanza su tematiche della tutela della salute (tra le altre, alimentazione, benessere, prevenzione)	2022-2023-2024	Numero di incontri organizzati Numero di partecipanti Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	
		D.2	Sportello di ascolto e counseling		Rettore, Delegato/a del Rettore per la disabilità e il Welfare	Servizio accessibilità, inclusione e welfare	Popolazione studentesca	Risorse umane dedicate a costo personale/ora	Le attività dello Spazio di ascolto e counseling si inseriscono all'interno dei processi finalizzati a favorire il benessere degli studenti, attraverso il miglioramento dell'accesso alle informazioni ed il supporto utile al completamento del percorso formativo nei tempi previsti, nel quadro dei valori di equità, diversità e inclusione. Obiettivo specifico è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze riflessive e psico-sociali degli studenti, necessarie per conseguire autonomia e responsabilità nel percorso universitario, utilizzando un approccio basato sull'ascolto, sulla ricerca e sull'analisi dei dati. Il servizio intende pertanto prevenire l'abbandono degli studi e fornire un aiuto agli studenti che richiedono consulenze in merito a: 1. l'orientamento (es.: analisi dei reali interessi dello studente; motivazione allo studio; validità della scelta di studi compiuta); 2. l'ambientamento (es.: difficoltà nelle relazioni con i colleghi e/o con i docenti); 3. l'organizzazione dello studio (es.: metodo di lavoro; distribuzione del tempo tra studio e riposo; difficoltà di concentrazione; efficacia dell'applicazione); 4. l'ansia da prestazione nello studio (es.: agitazione, ansia in relazione all'esame da sostenere o a specifici corsi da seguire). Lo Sportello di ascolto e counseling si propone inoltre di coordinare iniziative (seminari, incontri di gruppo, ecc.) mirate ad un empowerment degli studenti tale da	Colloqui individuali e colloqui di gruppo effettuati Somministrazione di un questionario di gradimento	Favorire il benessere degli studenti e l'empowerment	2022-2023-2024	Numero di studentesse e studenti che si sono avvalsi del servizio nell'anno incremento del 10% delle richieste nel 2022. Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario. Report annuale suddiviso per genere	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	